



UNIONE DI COMUNI LOMBARDA

'ADDA MARTESANA'

20060 Città metropolitana di Milano
Via Martiri della Liberazione n. 11 – Pozzuolo Martesana
Pec: unione.addamartesana@pec.regione.lombardia.it
Cod.fisc./P.IVA 09571970962

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) ECONOMICO E GIURIDICO PER IL TRIENNIO 2023 - 2025 Aggiornamento anno 2024

In data 10 Dicembre 2024 alle ore 10,30 presso una della Sedi dell'Unione di Comuni Lombarda Adda Martesana e precisamente presso il Municipio di Liscate, sito in Largo Europa n. 2, ha avuto luogo l'incontro tra la Delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale, così composte:

- **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente – Dott.ssa Miriam Marzo – Segretario dell'Unione P [x] A []

- **la delegazione sindacale:**

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	Palma Mauro	P [x]	A []
OO.SS. Territoriale	CISL FP	Agostino Vigna	P [x]	A []
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	Marisa Pasina	P []	A [x]
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	Mirco Gregorio	P []	A [x]
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	Rosario Arcoraci	P [x]	A []
R.S.U. Aziendale	-	Francesca Sesto	P [x]	A []
R.S.U. Aziendale	-	Livio Zambelli	P []	A [x]
Dirigente Territoriale	UIL FPL	Iannuso Sonia	P [x]	A []

Visto il CCI economico e giuridico per il triennio 2023 - 2025", sottoscritto in data 31 Ottobre 2023.

Premesso che in data 17/04/2024 con nota protocollo n. 2392 è stato dato avvio formalmente alle trattative per la definizione dell'accordo economico dell'anno 2024 relativo al contratto collettivo integrativo (CCI) economico e giuridico per il triennio 2023 - 2025";

Richiamata la "Pre-intesa sull' accordo economico per l'anno 2024 con modifiche al Contratto collettivo integrativo (CCI) economico e giuridico per il triennio 2023 – 2025", sottoscritta in data 22 Ottobre 2024.

In esecuzione alla Deliberazione di Giunta Unione N. 98 del 28 Novembre 2024, al termine dell'incontro svoltosi in data odierna fra la delegazione di parte pubblica e la delegazione sindacale in rappresentanza dei lavoratori, le parti sottoscrivono il seguente "Accordo economico per l'anno 2024 con modifiche al Contratto integrativo (CCI) economico e giuridico per il triennio 2023 – 2025".

MILANO METROPOLI

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
ECONOMICO E GIURIDICO PER IL TRIENNIO 2023 - 2025**

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso l'UNIONE, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

Art. 3 Durata – Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale, dal 01/01/2023 al 31/12/2025. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno.

2. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.

3. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

4. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

Art. 4 - Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

La delegazione trattante si riunisce periodicamente - di norma con cadenza semestrale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto - al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.

Art. 5 - Modalità di formazione del contratto

1. Per la validità della sottoscrizione del CCI e degli altri negozi giuridici del sistema di relazioni sindacali:

a) da parte della delegazione trattante di parte pubblica deve essere presente la sottoscrizione almeno del presidente;

b) da parte della delegazione trattante di parte sindacale deve essere presente la sottoscrizione della RSU, con il parere favorevole della maggioranza dei suoi componenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 8 del CCNQ 7/8/1998, come interpretato dal CCNQ 6/6/2004.

    VIL FPL. 




2. È facoltà della RSU nominare uno o più membri quali portavoce della maggioranza, autorizzati alla sottoscrizione degli accordi rendendo sufficiente la loro firma per impegnare il soggetto sindacale nella sua interezza. Rimane fermo il principio del consenso della maggioranza sulle decisioni di competenza contrattuale.

3. Gli incontri della delegazione trattante di parte pubblica con la delegazione trattante di parte sindacale avvengono previa convocazione da parte dell'Amministrazione.

4. La convocazione delle riunioni delle delegazioni trattanti è di competenza del Presidente della parte pubblica, oppure, in sua assenza, di altro componente della medesima, e deve:

- a) essere convocata per iscritto a mezzo posta elettronica non certificata;
- b) contenere la data, l'ora e il luogo della riunione;
- c) l'indicazione dell'ordine del giorno;
- d) essere inviata alla delegazione trattante di parte sindacale con un preavviso di almeno cinque giorni rispetto alla data fissata.

5. Nella determinazione della data e dell'ora delle riunioni deve essere verificata la maggiore partecipazione delle OO.SS. e della RSU.

Art. 6 - Informazione

1. L'Amministrazione comunale riconosce il valore del confronto e si impegna a informare la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL di comparto, nel rispetto del principio di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 del Codice Civile, di norma entro 10 giorni dall'adozione dei provvedimenti.

2. L'Amministrazione fornisce alla R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie, su loro richiesta, informazioni sull'applicazione del presente accordo, di norma entro 30 giorni dalla richiesta, fra cui quelle in merito all'utilizzo del fondo per la contrattazione decentrata e agli importi del trattamento accessorio percepito dai dipendenti, conformemente ai limiti previsti dalla normativa vigente in materia di riservatezza dei dati sensibili.


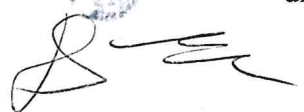
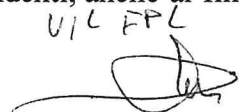




CAPO II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Art. 7 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.

2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;

d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato – per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
- b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*;
- c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della *performance*, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - la programmazione operativa e gestionale;
 - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
 - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi del correlato sistema di valutazione;
 - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
 - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della *performance* individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la *performance* individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

3. Le risorse destinate alla *performance* organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Amministrazione.

4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.

5. Una volta raggiunta la pre-intesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

CAPO III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 8 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

1. E' costituito uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di



Handwritten signatures and initials at the bottom left of the page, including a large signature and the initials 'C.C.L. F.P.L.'.

premierità al personale dipendente.

2. Il budget di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.

3. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno **90** giorni lavorativi (o **3** mesi di calendario). Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

4. Il dirigente/responsabile del Settore è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.

5. Ogni dirigente/responsabile, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle performance, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.

6. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti/responsabili dei Settori sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance.

7. L'erogazione del premio della performance viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

8. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premierità nell'ambito del budget di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

CAPO IV - LE RISORSE DECENTRATE

Art. 9 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria i seguenti istituti economici individuati nell'art. 80, c. 1, CCNL 16 novembre 2022:

- differenziali di progressioni economiche;
- quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, c. 4, lett. b) e c), CCNL 22.01.2004;
- incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo, CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6, CCNL 5.10.2001;
- indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, c. 4, CCNL 6.07.1995.

2. Le somme destinate agli istituti elencati nel comma 1 costituiscono un importo consolidato al netto delle somme destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le quote da destinare agli istituti previsti dall'art. 80, c. 2, CCNL 16 novembre 2022 sulle restanti somme annualmente disponibili fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima mensilità, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

CAPO V - PERFORMANCE E PREMIO INDIVIDUALE

Art. 10 - Disciplina della performance e del premio individuale

Le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono quelle previste dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con Deliberazione di Giunta Unione n. 38 del 25 maggio 2017.

In attuazione dell'art. 81 del CCNL 16 Novembre 2022 vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
- considerare le valutazioni per ogni singolo settore
- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari a:
1 dipendente nei Settori che hanno da 1 a 5 dipendenti
2 dipendenti nei Settori che hanno da 6 a 10 dipendenti
3 dipendente nei Settori che hanno oltre 10 dipendenti
A parità di punteggio si procede come segue:
1 – anzianità nel comparto
2 – anzianità anagrafica
3 – numero di figli

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Obiettivo finanziato con art. 79 c. 2 lett. c)

Obiettivo destinato a tutti i dipendenti che sono chiamati a prestare servizio su più sedi -

L'obiettivo il cui compenso è finanziato con le risorse di cui all'art. 79 c. 2 lett. c) è destinato ai dipendenti che svolgono la prestazione lavorativa in giorni diversi della settimana o anche nello stesso giorno presso le sedi dei vari Comuni, spostandosi con l'uso del proprio automezzo. Il compenso sarà erogato in proporzione al periodo lavorato nella condizione sopra esposta e in caso di nuova assunzione / cessazione in corso d'anno, il compenso verrà erogato in proporzione al periodo e sarà differenziato in base al numero di Sedi c/o le quali è chiamato ad operare il dipendente nella settimana.

Compenso previsto Euro 300,00 per chi si sposta su 4 sedi, euro 275,00 per chi si sposta su 3 sedi, euro 250,00 per chi si sposta su 2 sedi.

Somma stimata necessaria Euro 1.800,00 lorde

Incentivo a favore dei Messi Comunali per le notifiche art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 16.11.22 -

art. 54. CCNL 14 Settembre 2000, prevista nella misura dell'80% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria, e degli altri Enti.

Ad ogni Messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notifiche effettuate.

PERFORMANCE SETTORIALE

Obiettivo finanziato con art. 79 c. 2 lett. c)

Obiettivo servizio in caso di eventi atmosferici quali neve e/o ghiaccio/ eventi atmosferici avversi - Il progetto finanziato con le risorse di cui all'art. 79 c. 2 lett. c) è destinato agli Istruttori e agli operai interessati al servizio.

Compenso previsto Euro 300,00 per gli Istruttori, euro 375,00 per gli operai

V/L FPL



Somma stimata necessaria Euro 3.000,00 lorde

Obiettivo digitalizzazione cimiteri - Il progetto finanziato con le risorse di cui all'art. 79 c. 2 lett. c) è destinato ai dipendenti del Settore interessato .

Compenso previsto Euro 300,00 per ogni dipendente coinvolto

Somma stimata necessaria Euro 2.700,00 lorde

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

-Obiettivo Unione: l'obiettivo coinvolge tutti i dipendenti dell'Unione. Il Compenso è finalizzato a remunerare il maggior apporto individuale finalizzato a garantire il funzionamento dell'Unione.

Il compenso è strettamente correlato al raggiungimento dell'obiettivo ed alle effettive prestazioni lavorative e viene liquidato in base ai giorni di presenza.

Il compenso non spetta ai dipendenti di categoria "D" a cui è stato attribuito l'incarico di posizione organizzativa;

La somma massima a disposizione è pari ad Euro 12.000,00. Il budget verrà suddiviso per Settore sulla base del numero dei dipendenti del Settore.

CAPO – VI -- RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICHI DI EQ

Art. 11 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della *performance*, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati (*performance* individuale).

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione a titolo di *performance* individuale, *performance* organizzativa e comportamento organizzativo.

3. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema vigente di misurazione e valutazione della *performance*, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Vengono definiti i seguenti **criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (Incarichi di E.Q. CCNL 16.11.2022):**

- l'Ente destina una quota **almeno del 15%** per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- la quota percentuale di cui sopra, per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, viene definita annualmente dalla Giunta, in sede di approvazione del piano triennale dei fabbisogni o di definizione degli indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa;
- Il fondo come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera h), viene suddiviso tra gli incaricati di E.Q. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per gli incaricati di E.Q., applicando la seguente formula:

MILANO METROPOLI

$$R = F / \sum p \times p.i.$$

Dove:

R= Retribuzione di risultato

F = Fondo complessivo

$\sum p$ = sommatoria dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

- d) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione/ Piano
- e) al termine del periodo di riferimento il Nucleo di Valutazione provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;
- f) nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
- g) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 21/11/2022, al Funzionario incaricato, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota PARI al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico, così come previsto dal Regolamento per la graduazione, conferimento, valutazione e revoca delle posizioni organizzative categorie D – C;
- h) le economie determinate dall'applicazione del punto c verranno destinate proporzionalmente all'incremento della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione, che durante l'anno hanno sostituito colleghi assenti per periodi superiori ai 30 giorni con contestuale presa in carico degli obiettivi di settore, per una quota pari a quella prevista per l'*Interim*.

CAPO – VII - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE (articoli 7, comma 4, lettera c. e 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL 16/11/2022)

Art. 12 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più “*differenziali stipendiali*”, di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun “*differenziale stipendiale*”, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area del sistema di classificazione, nella Tabella “A” del CCNL-2022. A tali somme, vanno aggiunti gli incrementi del differenziale stipendiale, come individuati negli articoli 92, 96, 102 e 106 del CCNL-2022;
2. In ogni anno possono essere attribuiti differenziali stipendiali nel rispetto del principio della selettività e della quota limitata previsti dalla norma di legge, che l'ente deve garantire;
3. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure meglio specificate nell'articolo successivo;
4. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei “*differenziali stipendiali*” del personale cessato a qualsiasi titolo, nonché con il finanziamento degli 84,50 euro/dipendente, previsti dall'art. 79,

CISE FP
MILANO METROPOLI

UOCCORTRM OKA JIN

UCCFPL

comma 1, lettera b), del CCNL-2022 e dalla retribuzione individuale di anzianità (RIA) dei dipendenti cessati o trasferiti;

5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno di riferimento vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 13 – Definizione delle procedure per le progressioni all'interno delle aree

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, stabilendo il numero di **"differenziali stipendiali"** attribuibili nell'anno per **ciascuna area**;
2. **Per i dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione (ex cat. D), vengono formate due graduatorie distinte; una per i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione (o posizione organizzativa) ed una per i Funzionari non titolari di Incarichi di E.Q.**
3. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi **tre** anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
4. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;
5. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal **1° gennaio dell'anno di sottoscrizione** definitiva del contratto o dell'accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, salvo eventuale diversa disposizione per quanto riguarda l'anno 2023. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
6. Sulla base del numero complessivo di progressioni stabilite, per ogni Area di inquadramento in sede di delegazione trattante, viene formata una graduatoria di ente per ciascuna Area di inquadramento.
Ai fini della confluenza nella graduatoria dell'Area pertinente, per garantire maggiore omogeneità nelle valutazioni assegnate dai diversi Responsabili, il punteggio ottenuto da ciascun dipendente viene normalizzato, *rideterminandolo alla luce della media delle medie dei punteggi ottenuti dai dipendenti di tutti i Settori.*
7. Le graduatorie, una per ciascuna Area di inquadramento (due per l'Area dei Funzionari ed E.Q.), vengono predisposte dal Servizio Personale, sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente e pubblicato sul Sito Internet aziendale per almeno 30 (trenta) giorni;
8. Le graduatorie di cui al precedente comma vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "A" allegata al presente CCI;
9. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati per email istituzionale e nelle stesse modalità di cui al comma 6) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio mediante istanza scritta da presentare al segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria entro i successivi 10 gg., rendendola definitiva. In caso di assenza del segretario comunale, vi provvede il responsabile apicale del Servizio Personale;
10. I dipendenti titolari dell'incarico di Elevata Qualificazione (art. 16, CCNL-2022), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti. Per la valutazione si prendono a riferimento le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione.

Tabella "A" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 -

CRITERIO Lettera d)	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
<p>VALUTAZIONE: Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità</p>	50	<p>Si applica la seguente <i>pesatura</i> annuale, riproporzionando conseguentemente il punteggio di ciascuna annualità considerata:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Primo anno del triennio max 15 punti; - Secondo anno del triennio max 15 punti; - Terzo anno del triennio max 20 punti.
<p>ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi</p>	40	<p>Quattro punti all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento.</p>
<p>FORMAZIONE: capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati).</p>	10	<p>Viene riconosciuto: n.1 punto, per un massimo di dieci punti complessivi, per ogni partecipazione a corsi di formazione debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure e pertinenti all'attività lavorativa svolta. n.5 punti per il conseguimento nel corso del triennio di titoli di studio ulteriori o la frequentazione di corsi formativi e/o specializzazione post diploma. Non verranno conteggiati i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria per tutti i dipendenti (esempio: sicurezza sui luoghi di</p>


 CISL FP MILANO METROPOLI








		lavoro, d.lgs.81/2008; Anticorruzione e trasparenza; Riformamenti sulla parità di genere; eccetera).
PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni	3	- Sette anni di NON progressione: punti UNO; - Otto anni di NON progressione: punti DUE; - Nove o più anni: punti TRE.

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera c) e art. 14, comma 2, lettere g) e CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna Area di inquadramento, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità

1. Dipendente più anziano di età.
2. Dipendente, con nucleo familiare monoreddito, con il più alto numero di figli minori a carico;
3. Dipendente, con il più alto numero di figli minori a carico;

Progressioni economiche all'interno delle aree – TRIENNIO 2023 – 2025

Per il TRIENNIO 2023 – 2025, le parti, sulla base degli articoli 10 e 11 del CCI 2023/2025, prevedono l'attivazione delle progressioni economiche all'interno di ciascuna area per il 50% degli aventi diritto.

Per gli anni 2023 e 2024, le parti, prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:

ANNO 2023

AREA	PROGRESSIONI NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO	NOTE
Operatori esperti	8	650	5.200	
Istruttori	16	750	12.000	
Funzionari	3	1.600	4.800	
EQ	3		4.800	
COSTO COMPLESSIVO ANNO 2023 = EURO 26.800*				

ANNO 2024

AREA	PROGRESSIONI NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO	NOTE
Operatori esperti	3	650	1.950	
Istruttori	5	750	3.750	
Funzionari	1	1.600	1.600	
EQ	2	1.600	3.200	

COSTO COMPLESSIVO ANNO 2024 = EURO 10.500*

visto il recesso del Comune di Truccazzano dall'Unione dei Comuni a far data dal 01.01.2024, si rimanda la quantificazione dell'importo destinato per gli anni successivi

*Le parti danno atto che il costo complessivo può subire delle variazioni in aumento, per l'Area Istruttori e Area Funzionari e EQ, qualora sia interessato personale delle Sezioni speciali, ex articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022. In tal caso la somma necessaria viene automaticamente adeguata e prelevata dalle risorse stabili del fondo.

Oppure in diminuzione nel caso di dipendenti a tempo parziale.

*Per normalizzare il punteggio di ciascun dipendente in base alle medie dei diversi Settori si può procedere come segue:

- *punteggio ottenuto dal singolo dipendente = x*
- *media dei punteggi del Settore del dipendente = Y*
- *media delle medie dei punteggi dei vari Settori = Z*
- *punteggio normalizzato del dipendente = z*

$$z = (x / Y) * Z$$

CAPO VIII – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ

Art. 14 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario E.Q.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità e condizioni lavoro;
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario E.Q.;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 15 – Indennità condizioni di lavoro (art. 84-bis CCNL)



VIL FPL  

CISL FP MILANO METROPOLI 

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,50 al giorno;
- Espletamento di attività disagiata: euro 1,50 al giorno;

L'indennità condizioni lavoro da attribuire all'Economo e agli Agenti Contabili, con nomina formale,

spetta secondo le modalità qui di seguito indicate:

al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa compete

una indennità giornaliera, riferita al valore medio mensile dei valori maneggiati.

Gli importi dell'indennità di maneggio valori sono così determinati:

- | | |
|----------------------------------|---------------------|
| • Fino ad Euro 100,00 | Euro ZERO |
| • Da Euro 101,00 a Euro 500,00 | Euro 1,00 lorde gg. |
| • Da Euro 501,00 a Euro 1.000,00 | Euro 1,30 lorde gg. |
| • Oltre Euro 1.001,00 | Euro 1,60 lorde gg. |

Tale indennità giornaliera compete per le sole giornate lavorative nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai compiti di cui sopra.

La media mensile viene calcolata prendendo a riferimento i mesi di effettivo maneggio risultanti dal rendiconto annuale.

Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

3.A. ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

3.B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

3.C. MANEGGIO VALORI

MONITORING QUALITÀ



VLL F02

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CISL
MILANO METROPOLI
[Handwritten signature]

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è proposta dai singoli titolari di E.Q., sulla base delle presenti disposizioni e approvata con Delibera di Giunta Unione.

L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Art. 16 – Indennità per specifiche responsabilità

(Articolo 84 e art. 7, comma 4, lett. f) Ccnl 16/11/2022)

1. L'esercizio di un ruolo che, sulla base dell'organizzazione, ovvero della concreta strutturazione degli Uffici, dei Servizi e dei Settori dell'ente, comporti l'espletamento di compiti che preveda l'assunzione di specifiche responsabilità viene riconosciuto dall'UCLAM tramite la possibilità di attribuire l'indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019/2021.
2. L'assegnazione della suddetta indennità avviene esclusivamente con provvedimento formale e motivato in favore del personale delle aree degli Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ (che non risulti titolare di incarico di EQ), precisando, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, la specificità dei compiti e delle funzioni svolte rispetto al contenuto delle attività ordinariamente esigibili in considerazione dell'Area di inquadramento, sulla base delle indicazioni contenute nelle declaratorie professionali relative alla contrattazione collettiva e a quelle eventualmente previste, con propria disciplina, dall'Ente.
3. Dall'emanazione del suddetto provvedimento decorrono i relativi effetti, anche economici, dell'assegnazione. Esso deve essere emanato annualmente, deve indicare la sua durata e può riferirsi anche limitatamente ad alcune mensilità dell'anno.
4. Annualmente l'Ente, previa individuazione degli incarichi tra i vari Settori, stabilisce l'importo da destinare complessivamente alla remunerazione di compiti che comportano specifiche responsabilità in sede di contrattazione decentrata. Gli importi da erogare per i singoli incarichi sono quelli risultanti dalla pesatura effettuata e indicata nel provvedimento di assegnazione. Essi vengono concretamente determinati, ciascun anno, proporzionalmente alla quota delle risorse decentrate destinata all'istituto, come precisato al successivo comma 8 del presente articolo.
5. Le fattispecie, esemplificative e non esaustive, alle quali si dovrà fare riferimento nel provvedimento di attribuzione dell'incarico sono le seguenti:
 - a) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - c) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei Tributi;
 - d) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;

UNION METROPOLITANA

UCL FPL

CISL FP MILANO METROPOLI

- e) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - f) specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - g) specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc. ...): project manager e personale di supporto;
 - h) specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - i) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - j) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - k) specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
 - l) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
 - m) specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vicesegretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vicesegretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020;
 - n) specifiche responsabilità per i dipendenti che verranno individuati come sostituti degli incaricati di Elevate Qualificazioni
6. Un unico dipendente può essere incaricato per più fattispecie, purché nettamente distinte e afferenti allo svolgimento di compiti non sovrapponibili, e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questa ipotesi l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità. In ogni caso, l'incarico non può essere oggetto di frazionamento tra più soggetti, fatti salvi i casi di sostituzione per cessazione anticipata dell'incarico.
7. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021.
8. L'importo dell'indennità per specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei Tributi è determinato in EURO :
- a) € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile, di Anagrafe e Elettorale, con delega completa;
 - b) € 250,00 agli Ufficiali di Stato Civile, di Anagrafe e Elettorale, con delega parziale;
 - c) € 350,00 al Responsabile dei Tributi;

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

Per le altre tipologie di specifiche responsabilità l'importo dell'indennità è determinato nel provvedimento di attribuzione delle specifiche responsabilità, applicando i seguenti criteri:

VIL FPL

	N. 1 Fattispecie	N. 2 Fattispecie	N. 3 o più Fattispecie
Operatori esperti	Fino a 800	Fino a 1.200	Fino a 1.500
Istruttori	Fino a 1000	Fino a 1.800	Fino a 3.000
Funzionari	Fino a 1500	Fino a 3000	Fino a 4.000

Criteri di graduazione:

Con riferimento al numero di fattispecie di cui al precedente comma 5, cui riconnettere l'esercizio di specifiche responsabilità, il provvedimento di attribuzione deve contenere una valutazione circa la graduazione dell'indennità, la quale viene effettuata, fino al massimo consentito per n. fattispecie e Area di inquadramento del dipendente, secondo i seguenti parametri

- Grado di Responsabilità
- Grado di Complessità
- Grado di Professionalità

1) Responsabilità

Il grado di responsabilità viene valutato in considerazione delle implicazioni interne ed esterne coinvolte nei compiti affidati e del grado di impegno necessario al loro svolgimento.

2) Complessità

Il grado di complessità viene valutato rispetto alla rilevanza giuridica, e/o amministrativa, e/o tecnica, e/o economico/finanziaria, e/o gestionale della materia oggetto dell'incarico.

3) Professionalità

La valutazione della Professionalità dell'incarico attiene alle capacità richieste al fine di svolgere l'attività demandata con competenza ed efficacia.

La quantificazione definitiva dell'indennità avviene solo successivamente alla destinazione delle somme per il finanziamento dell'istituto in sede di contrattazione decentrata integrativa, correlando tale importo ai criteri di cui al precedente comma 8 del presente articolo.

9. L'indennità è sempre proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato. A tal fine, si considera e conteggia come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:

- Riposi compensativi per lavoro straordinario espletato e debitamente autorizzato;
- Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
- Giornata per avvenuta donazione di sangue;
- Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
- Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
- Permesso sindacale retribuito;
- Partecipazione ad assemblee sindacali;
- Riposo compensativo;
- Aspettativa per mandato sindacale;
- Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori ex art. 16 del d.lgs. 151/2001;
- Congedo obbligatorio di paternità, ex art. 27-bis del d.lgs. 151/2001;
- Ferie;
- Recupero festività soppresse;
- Permessi mensili ai sensi ex legge 104/1992;



LABORATORI CHIA...

VIL FFL

SS

Handwritten signature



Handwritten signature

- I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022;
 - Infortunio
 - Altre ipotesi previste da specifiche disposizioni di legge
10. Le somme che residuano dal mancato utilizzo nell'anno delle risorse destinate alla remunerazione di compiti che comportano specifiche responsabilità sono destinate ad aumentare l'ammontare disponibile per i compensi correlati alla performance individuale del medesimo anno.
11. Il provvedimento di attribuzione degli incarichi che comportano l'esercizio di specifiche responsabilità può essere soggetto a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno.
12. Non può darsi corso alla corresponsione dell'indennità per l'espletamento dei compiti che comportano specifiche responsabilità in caso di una valutazione della performance individuale negativa secondo i parametri indicati nel Sistema di Valutazione e Misurazione vigente nell'Ente, con riferimento all'ultima annualità che risulta formalmente valutata all'atto del possibile conferimento dell'incarico.

CAPO IX – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 17 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
- a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
 - b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
 - c) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);
 - d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;
 - e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
 - f) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente;
 - g) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;
2. per i titolari delle posizioni di EQ, in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16 novembre 2022, la retribuzione di risultato viene ridotta secondo le modalità indicate nel seguente prospetto:

<i>Incentivi</i>		<i>Retribuzione di risultato</i>
<i>Importo</i>		<i>Riduzione</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>%</i>
<i>0</i>	<i>2.000,00</i>	<i>zero</i>
<i>Da 2.001,00</i>	<i>4.000,00</i>	<i>3%</i>
<i>Da 4.001,00</i>	<i>7.000,00</i>	<i>5%</i>
<i>Da 7.001,00</i>	<i>10.000,00</i>	<i>8%</i>
<i>Oltre</i>	<i>10.001,00</i>	<i>10%</i>

3. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all’effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del responsabile del Settore interessato.

CAPO X – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Art. 18 – Proventi delle violazioni al codice della strada art. 98, CCNL 16 novembre 2022

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal Codice della strada, come determinata dall’ente in base all’art. 208, D.Lgs. n. 285/1992, è destinata al finanziamento di contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;

Art. 19 – Indennità di servizio esterno - (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)

L’indennità di cui all’art. 100 del CCNL 16 novembre 2022 viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

La misura dell’indennità viene stabilita in **Euro 2,00** al giorno.

Per servizio esterno, si intende che, nell’arco della singola giornata di lavoro, il dipendente ha svolto servizio all’esterno per almeno il 51% dell’orario di lavoro e su base mensile almeno il 51% delle giornate lavorative.

Il Comandante della Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza annuale, l’effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.

Art. 20 – Indennità di funzione - (art. 97 CCNL 16 novembre 2022)

L’indennità di cui all’art. art. 97 CCNL 16 novembre 2022 può essere erogata al personale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l’esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L’importo dell’indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta con cadenza annuale.

Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l’utilizzo delle risorse.

Per l’anno 2024 l’importo viene stabilito in euro 2.000,00 lordi annui

L’importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli enti.

L’indennità NON è erogabile quando il dipendente:

- a) Non abbia svolto almeno 180 giorni di lavoro effettivo in un anno solare. Nel computo dei giorni non si considerano come assenze i giorni di ferie e i giorni di recupero delle festività lavorate (per i permessi L. 104, *Permessi sindacali, Maternità obbligatoria, Vedi nota*)¹
- b) Quando il dipendente abbia subito un provvedimento disciplinare, nell'anno di riferimento.

CAPO XI – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 21 – Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 del CCNL 21 maggio 2018)

L'Ente può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:

- a. assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO);
- b. trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.

Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico di EQ conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità.

2. Il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale può essere elevato fino al **10 %**, in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non venga compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai Settori interessati dalla trasformazione del rapporto:

Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

-
- a) ¹ Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
 - b) Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
 - c) Giornata per avvenuta donazione di sangue;
 - d) Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
 - e) Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
 - f) Permesso sindacale retribuito;
 - g) Partecipazione ad assemblee sindacali;








- d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 22 – Reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018)

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente;
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL;
3. In relazione a prevedibili esigenze di servizio, ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità per un numero di turni superiore a 6, ma nel limite massimo di 8 al mese.

Per le giornate eccedenti le sei mensilità, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.

Art. 23 - turno festivo infrasettimanale – Art. 30 c. 5 lett. d)

Ai sensi dell'art. 30 c. 5 lett. d) del CCNL 16.11.22, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato attività lavorativa in una giornata festiva infrasettimanale è prevista la maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021.

Il lavoratore può esercitare l'opzione per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d)”.

Anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'onere relativo alla predetta indennità di turno maggiorata deve essere computato figurativamente a carico del fondo delle risorse decentrate.

CAPO XII – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 24 – Personale comandato o distaccato

Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 25 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Il personale assunto con contratto a tempo parziale o trasformato da tempo pieno a tempo parziale, concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo

Art. 26 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.



VLL FPL



Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 90 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 27 - Compensi Istat

(Art. 80 comma 2 lett. g) CCNL 16.11.22 - Art. 70 – ter, CCNL 21 Maggio 2018)

1. L'ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al comma 1 trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 79, c. 2, lett. a), CCNL 16 novembre 2022.

Art. 28 - Flessibilità dell'orario di lavoro

L'art. 36, CCNL 16.11.2022 dispone: *"1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.*

2. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici, sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1 deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente."

Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti, quale ad esempio il personale con orario di lavoro articolato su turni. Il personale che usufruisce dell'orario flessibile dovrà comunque garantire la presenza durante gli orari di apertura degli uffici al pubblico

Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma, la flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di:

- entrata posticipata di 30 minuti (10 minuti per gli operai).
- uscita anticipata/posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria.

Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio per almeno la metà dell'orario di lavoro e nelle fasce di apertura al pubblico.

L'entrata in servizio prima dell'inizio dell'orario teorico non è computata flessibilità a credito.

La flessibilità si chiude a fine mese, l'eventuale credito orario viene utilizzato per compensare eventuali debiti orari derivanti dal mese precedente, in caso contrario si azzerà e non genera banca ore.

L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dell'istituto della flessibilità deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di Settore.

In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

UIL FPL

CISL FP
MILANO METROPOLI

- beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001, e s.m.i.;
- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992, e s.m.i.; siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16 novembre 2022;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti. Eventuali dinieghi saranno adeguatamente motivati dal Responsabile di Settore.

CAPO XIII – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 29 - Clausola finale



Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici economici a valere sulle risorse 2024 e 2025, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 settembre dei rispettivi anni.

La ripartizione delle risorse per l'anno 2024 viene operata come da tabella contenente proposta di distribuzione (allegata Tabella A).

Letto, confermato e sottoscritto.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente dott.ssa Miriam Marzo

Per la delegazione sindacale:

Palma Mauro	OO.SS. CGIL – FP
Agostino Vigna	OO.SS. CISL – FP
Marisa Pasina	OO.SS. UIL - FPL
Rosario Acoraci	OO.SS. UIL - FPL
Francesca Sesto	R.S.U. Aziendale
Livio Zambelli	R.S.U. Aziendale
Iannuso Sonia	Dirigente Territoriale UIL FPL










Pozzuolo Martesana, 10 Dicembre 2024.